UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Azurza Taipe, Luz Marisol
ORCID: 0009-0007-9139-9000

Sánchez Vivanco, Paula del Carmen
ORCID: 0009-0008-0981-5771

ASESOR(A):

Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández
ORCID: 0000-0001-5893-9262

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Hoja del Jurado



Firmado digitalmente por:
FRANCO MEDINA JORGE
LAZARO FIR 06104551 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/09/2023 10:51:45-0500

Dr. Franco Medina Jorge Lázaro
Presidente
Jurado Evaluador



Firmado digitalmente por:
OCHOA PAREDES Filiberto
Fernando FIR 07356267 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/09/2023 22:29:07-0500

Dr. Ochoa Paredes Filiberto Fernando
Secretario
Jurado Evaluador



Firmado digitalmente por:
FAJARDO MAGALLANES CESAR
EDGARDO FIR 25697163 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/09/2023 10:21:19-0500

Dr. Fajardo Magallanes Cesar
Vocal
Jurado Evaluador



Firmado digitalmente por:
URIBE HERNANDEZ Yrene
Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/09/2023 11:37:26-0500

Dra. Uribe Hernández Yrene Cecilia

Asesora.

Dedicatoria

A nuestros padres, por el constante y su persistencia en cumplir cada una de nuestros objetivos.

A nuestros hijos por darnos la fuerza y ser el motor para seguir adelante y luchar por alcanzar lo que más anhelamos.

Agradecimiento

A Dios, que nos dió la vida, agradecerle por guiarnos, por darnos salud y permitirnos poder alcanzar y lograr nuestros objetivos más anhelados.

A nuestros queridos padres, por su apoyo constante e incondicional en todo proceso de nuestro desarrollo tanto personal como profesional.

A nuestra asesora, la Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández, por su permanente apoyo y motivación en el proceso de desarrollo de nuestro proyecto de investigación y en el logro de nuestros objetivos profesionales.

A la Caja Municipal de Sullana, por facilitarnos con información y a sus colaboradores por cooperar en la encuesta realizada.

A la Universidad Nacional de Cañete que desde un principio nos albergó permitiéndonos desarrollarnos como profesionales. Así, como también, a los docentes de la Carrera de Administración por estar con nosotros en este largo camino para alcanzar la licenciatura.

Finalmente, a todas aquellas personas que con su granito de arena colaboraron de alguna u otra forma en la realización de esta tesis.

ÍNDICE

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

ÍNDICE iv

Lista de tablas viii

Lista de Figuras ix

Resumen x

Abstract xi

Introducción xii

I. Planteamiento del problema 1

1.1 Descripción de la realidad problemática 1

1.2 Formulación del problema 2

1.2.1 Problema general 2

1.2.2 Problemas específicos 2

1.3 Objetivos de la investigación: 3

1.3.1 Objetivo general 3

1.3.2 Objetivos específicos 3

1.4 Justificación 3

1.4.1 Justificación Práctica 4

1.4.2 Justificación Teórica 4

1.4.3 Justificación Metodológica....4
1.4.4 Justificación Social....5
1.5 Delimitación de la investigación....5
1.5.1 Delimitación teórica....5
1.5.2 Delimitación temporal....5
1.5.3 Delimitación espacial....5
II. Marco teórico y empírico....6
2.1 Marco teórico....6
2.1.1 Clima organizacional....6
2.1.2 Productividad laboral....9
2.2 Antecedentes....11
A. Antecedentes nacionales....11
B. Antecedentes internacionales....15
2.3 Definición de términos básicos....17
III. Hipótesis y variables....20
3.1 Hipótesis....20
3.1.1 Hipótesis general....20
3.1.2 Hipótesis específicas....20
3.2 Definición conceptual de las variables....20
3.3 Operacionalización de las variables....22

IV. Diseño metodológico....23

4.1 Tipo de investigación....23

4.2 Diseño de investigación....23

4.3 Método de investigación....23

4.4 Población y muestra....23

A. Población....23

B. Muestra....24

4.5 Lugar de estudio....24

4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos....25

A. Técnica....25

B. Instrumento....25

4.7 Análisis y procesamiento de datos....25

V. Resultados....26

5.1 Resultados descriptivos....26

5.2 Resultados inferenciales....29

VI. **Discusión de resultados....34**

VII. Conclusiones....37

VIII. Recomendaciones....38

IX. Referencias....40

X. Anexos....46

Anexo A: Matriz de consistencia 46

Anexo B: Matriz de operacionalización 47

Anexo C: Matriz de diseño de recolección de datos – Cuestionario 48

Anexo D: Pruebas de normalidad 51

Anexo E: Base de datos de la investigación 53

Anexo F: Formato de validación de instrumentos 55

1. Validación del instrumento de la variable clima organizacional 55

2. Validación de instrumento de la variable Productividad laboral 58

Anexo G: Validación y confiabilidad de instrumentos 61

Anexo H: Autorización de la Caja Municipal de Sullana 62

Lista de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y dimensiones	26
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral y dimensiones	27
Tabla 3	Grado de correlación entre las variables clima organizacional y productividad laboral	30
Tabla 4	Grado de correlación entre la dimensión organizacional y productividad laboral	31
Tabla 5	Grado de correlación entre la dimensión condiciones laborales y productividad laboral	32
Tabla 6	Grado de correlación entre la dimensión motivación y productividad laboral	33

Lista de Figuras

Figura 1	Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y dimensiones	26
Figura 2	Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral y dimensiones	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transaccional y con un nivel correlacional. Se tuvo como población a 58 colaboradores de la caja municipal de Sullana, y para la muestra se trabajó con el muestreo no probabilístico censal. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se desarrolló 2 cuestionarios con escala de Likert. Para el análisis descriptivo e inferencial se utilizaron los programas Microsoft Excel y el estadístico SPSS 27. Por otro parte, para determinar y analizar la correlación entre las variables se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman, obteniendo una correlación positiva moderada alta de 0.650. La prueba estadística de Cronbach arrojó un alfa de 0.805, lo que significó una alta fiabilidad en el instrumento y en los datos utilizados. Como conclusión se obtuvo que el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal de Sullana.

Palabras claves: Clima organizacional, productividad laboral y motivación.

Abstract

The objective of this investigation was to determine how the organizational climate is related to the labor productivity of the collaborators of the municipal bank Sullana of Imperial – Cañete, 2023. This research was quantitative, with a non-experimental design - transactional and with a correlational level. The population was 58 employees of the Sullana municipal fund, and for the sample we worked with the census non-probabilistic sampling. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Two questionnaires with a Likert scale were developed. For the descriptive and inferential analysis, Microsoft Excel and the SPSS 27 statistic were used. On the other hand, to determine and analyze the correlation between the variables, Spearman's non-parametric test was applied, obtaining a moderately high positive correlation of 0.650. Cronbach's statistical test yielded an alpha of 0.805, which signified high reliability in the instrument and in the data used. As a conclusion, it was obtained that the organizational climate is directly and significantly related to the labor productivity of the employees of the Sullana municipal fund.

Keywords: Organizational climate, labor productivity and motivation

Introducción

La presente tesis busca determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana. Esta tesis se muestra la información obtenido y realizado en la caja Sullana de Imperial.

La empresa financiera de estudio es una institución reconocida a nivel nacional, con sedes en distintas regiones del país, que se encarga de ofrecer productos financieros. Como se sabe las cajas municipales en general durante la pandemia sufrieron un fuerte impacto a causa del Covid -19, asimismo, sufrieron fuertes pérdidas de recursos económicos, así como también disminuyeron significativamente en sus indicadores macroeconómicos. En particular, la caja municipal de Sullana, una vez superado esta pandemia, reunieron fuerzas para recuperar e incrementar sus estadísticas respecto a colocaciones de créditos y captaciones de clientes. Para esto es importante que los colaboradores se comprometan en participar activa y eficientemente en sus funciones para el cumplimiento de las metas de la organización. Sin embargo, toda esa situación no solo afectó a la organización sino también a los colaboradores que se vieron bastante perjudicados a causa de la pandemia que vivimos todos.

Por ello, esta investigación en la caja municipal Sullana de Cañete, se desarrolló para conocer la realidad problemática. Y según los resultados obtenidos se evidenció que los colaboradores no se sentían motivados ni apoyados por sus directivos, tampoco contaban con los recursos que les permita el desarrollo óptimo de sus tareas y no tenían una buena comunicación entre todos los colaboradores y directivos. Por esta razón lo que se quiere realizar con esta investigación es conocer las distintas estrategias para que dentro de la institución haya un ambiente positivo para que los miembros puedan sentirse motivados. Sabemos, que solo así, la caja municipal de Sullana podrá alcanzar de forma eficiente los objetivos organizacionales.

I. Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

Entendemos que el (clima organizacional [CO]), es un factor crucial dentro de una organización. Debido a su impacto directo, su relevancia se manifiesta tanto en los procesos como en los resultados, lo que tiene un efecto significativo en la clase del sistema interno. Los primeros enfoques sobre este tema surgieron en la década de 1960, cuando se estableció un marco teórico y conceptual. En consecuencia, el estudio del (CO), requirió un análisis más profundo de los aspectos teóricos que lo respaldan.

En la actualidad, el ambiente de trabajo en el que los empleados operan y su percepción del entorno laboral son temas de suma importancia para las instituciones que se dirigen a la mejora continua para aumentar la productividad, aprovechar el potencial humano y mejorar la calidad del servicio. La búsqueda de un CO favorable es fundamental para fomentar la productividad y garantizar que los colaboradores se sientan a gusto en su círculo laboral.

Por otro lado, la pandemia provocó cambios importantes en el Perú a nivel nacional, especialmente en el ámbito laboral. Las diferentes formas de trabajo causaron de manera más visible problemas en el clima organizacional, pues el 41% de las personas encuestadas no está satisfecho con el clima en su organización, por lo tanto, el 77% menciona que no está comprometido con su trabajo, 48 empleados dicen que las organizaciones no ofrecen las llamadas recompensas emocionales como la motivación (Soto y Soto, 2019).

El (CO) es un factor crucial, ya que tiene un impacto tanto positivo como negativo en la eficiencia del personal, por consiguiente, en la competitividad empresarial. Disfrutar de un (CO) estable conlleva beneficios en términos de rendimiento, rentabilidad y bienestar tanto para los gerentes, supervisores como para los empleados en general. Un entorno de trabajo saludable y

positivo es fundamental para la sostenibilidad de una empresa en el mercado. Sin embargo, no siempre es posible contar con un ambiente de trabajo adecuado, ya que en ocasiones algunos colaboradores pueden sentirse insatisfechos debido a condiciones o entornos sociales que afectan tanto su vida laboral como personal.

Debido a ello, la empresa de estudio para esta investigación como muchas otras instituciones del mismo rubro financiero, pasa y es muy frecuente que los trabajadores sufran de estrés laboral por llegar alcanzar de manera eficiente con sus metas mensuales propuestas de parte de los directivos, y esto conlleva a que los trabajadores cuando ven que su meta está muy lejos de llegar, se desmotivan, se sienten menos o insatisfechos y por ende se vuelven menos productivos, por esto es común que dentro de las empresas existe mucha competencia entre los mismos trabajadores y esto hace que no haya un buen clima laboral perjudicando a todos los que trabajan en dicha entidad. Esto es muy común en todas las entidades del mismo rubro y debido a ello, esta investigación tiene como fin aportar en la solución a estos problemas. Si bien a todos los empresarios y directivos les importa mucho el crecimiento constante de la organización, también deben enfocarse en sus trabajadores y reconocer a todos los que forman parte de la compañía.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general:

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial - Cañete, 2023?

1.2.2 Problemas específicos:

1. ¿De qué manera se relaciona la comunicación con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial - Cañete, 2023?

2. ¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023?
3. ¿De qué manera se relaciona la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación:

1.3.1 Objetivo general:

"Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023"

1.3.2 Objetivos específicos:

1. "Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.
2. "Determinar de qué manera las condiciones laborales se relaciona con la productividad laboral e los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023"
3. "Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023".

1.4 Justificación

El trabajo de investigación a realizar es importante porque va aportar a futuras investigaciones respecto las variables de clima organizacional y productividad laboral, además esta investigación servirá no sólo para la empresa en estudio sino también para estudiantes, trabajadores y público en general lo tome en cuenta como un proyecto que le ayude a mejorar el clima organizacional en el entorno que se encuentre.

La empresa materia de estudio será la caja municipal de ahorro y crédito Sullana S.A., por lo tanto, en la presente investigación se proponen las siguientes justificaciones:

1.4.1 Justificación Práctica:

Con los resultados de la presente investigación se tendrá la iniciativa de aplicar cambios necesarios para un mejor clima organizacional en diversas instituciones, y de esta manera se logre orientar a los colaboradores sobre cuáles son las ventajas de un mejor clima organizacional con la finalidad de brindar al trabajador una mejor satisfacción y por tanto un mejor desempeño, tanto individual como laboral. Para que de esta manera tanto la empresa como el trabajador generen mayores beneficios y sean más competentes.

1.4.2 Justificación Teórica:

La investigación se realizó con la finalidad de investigar acerca de la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito Sullana, del cual luego de obtener los resultados, estos servirán como base teórica para que se puedan realizar planes de intervención para mejorar el clima organizacional entre jefes, colaboradores y compañeros de trabajo. También, ayudará a plantear distintas alternativas para mejorar el desempeño e iniciativa de los colaboradores, ya sean monetarios o reconocimientos a cada colaborador que se muestre cada vez más eficiente y del mismo modo se involucre con los objetivos de la empresa conllevando, asimismo, el logro de los objetivos personales de cada trabajador.

1.4.3 Justificación Metodológica:

En la presente investigación se desarrolló la aplicación de la Escala del clima organizacional de Likert que está compuesta por tres dimensiones. Este método resultó muy importante, porque nos mostró los resultados acerca del clima organizacional, dado que esta

prueba nos muestra diversas escalas que podemos indagar para que de esta manera se determine cuál podría ser utilizada más adelante en diversas empresa, de igual manera se utilizó la Escala Likert en la encuesta de productividad laboral cual está compuesta de tres dimensiones que nos ayudaron a conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, así como también nos dio una idea clara de que estos podrían servir para más adelante evaluar a diversos trabajadores de muchas instituciones.

1.4.4 Justificación Social:

La realización de este trabajo demostrará que es imprescindible realizar diversas gestiones y estrategias que tengan como finalidad mejorar el clima organizacional, ya que esta variable independiente es sumamente importante para que los trabajadores reaccionen de manera eficiente antes las tareas y actividades encomendadas.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación teórica

Para llevar a cabo el presente estudio se han considerado como variables de investigación al clima organizacional y a la productividad laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y créditos Sullana.

1.5.2 Delimitación temporal

El presente estudio se llevará a cabo en un tiempo comprendido desde abril hasta Julio del año 2023.

1.5.3 Delimitación espacial

El presente estudio se desarrollará en la Caja Municipal de ahorro y créditos Sullana, ubicado en el distrito de Imperial, provincia de Cañete, Perú.

II. Marco teórico y empírico

2.1 Marco teórico

2.1.1 Clima organizacional

A. Definición. El clima organizacional es la cualidad del ambiente que perciben los miembros de una organización y se puede decir que es favorable cuando proporciona la satisfacción en los propios colaboradores. (Chiavenato, 2009)

El clima organizacional es un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento. (Litwin y Stringer, 1968)

El clima organizacional es un factor crítico en el éxito de una organización. Se define como la percepción colectiva de los empleados sobre la cultura y el ambiente de trabajo en una organización. (Likert, 1968). Así mismo Lujan et al. (2020) refiere que la cultura apoya al clima de una organización desarrollando mejores condiciones laborales.

B. Dimensiones. Las dimensiones del clima organizacional que fueron tomadas para este estudio fueron las siguientes:

Comunicación. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. (Bowers y Taylor, 1972)

La comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una

conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos. (Thompson, 1998). También se define como "el proceso por el cual intercambiamos o compartimos

significados mediante un conjunto común de símbolos" (Lamb et al., 2006). Por otro lado, la Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados (Robbins y Coulter, 2005).

Condiciones laborales: Se refiere a las influencias ambientales: atmósfera, ventilación, iluminación, ruidos, etc. Riesgos de trabajo o del ambiente y a las horas de actividad laboral. (Chiavenato, 2009)

Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo. (Organización internacional de trabajo [OIT], 2016)

Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los 22 aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos". (Castillo y Prieto, 1990)

Motivación. Son diferentes procedimientos aplicados para incentivar a los empleados y poder satisfacer sus expectativas. (Likert, 1968). En tanto Lujan et al. (2020) indica que el estrés incide en una persona de forma negativa, eliminando la motivación como capacidad. En tanto, podemos comprender que este tema es muy importante en los últimos tiempos y que por ello los altos directivos cada vez reúnen mayores esfuerzos para incrementar la motivación en todos y cada uno de los miembros.

En la actualidad, "la motivación" en el trabajo se conceptualiza como un procedimiento que impulsa, guía, energiza y respalda el actuar de las personas para el logro de metas establecidas. Por lo tanto, en el entorno laboral, resulta fundamental comprender los factores que estimulan la actividad en cada individuo. Mediante una gestión motivacional adecuada, los

gerentes pueden direccionar estos elementos para lograr un funcionamiento eficiente de la compañía y aumentar la motivación de sus miembros (García et al., 2016)

C. Indicadores.

Los indicadores de la comunicación son:

1. Relación entre los grupos de trabajo
2. Comunicación interna
3. Colaboración entre las áreas

Los indicadores de las condiciones de trabajo son:

1. Disponibilidad de tecnología
2. Remuneración
3. Cumplimiento de la jornada laboral

Los indicadores de la motivación son:

1. Grado de satisfacción
2. Nivel de oportunidades
3. Apoyo por parte de los directivos

D. Teorías. De acuerdo con la teoría del "CO" desarrollada por Rensis Likert, la actitud de los subordinados se encuentra influenciada por la actitud del líder, así como por sus habilidades y valores individuales. En esta perspectiva, la percepción de los empleados juega un papel determinante en su respuesta y comportamiento. Likert también estableció que la percepción del "CO" se puede medir mediante ocho dimensiones: "liderazgo", "motivación", "comunicación", "influencia", "toma de decisiones", "planificación", "control" y "rendimiento" (Likert, 1968)

En contraste, con la teoría de Pritchard y Karasick, los autores resaltan la relevancia de crear una herramienta para medir el "CO" mediante once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, innovación y toma de decisiones (Pritchard y Karasick, 1973)

2.1.2 Productividad laboral

A. Definición. La productividad es la correlación entre el ingreso y salida durante un período de tiempo, teniendo en cuenta la calidad en particular. (Koontz y Weihrich, 2004). Se define como la suma total de haberes producidos dividida por la cantidad de medios utilizados para elaborar un producto. (Robbins y Coulter, 2005).

La productividad es una medición del cumplimiento de cada colaborador. Se entiende que la eficiencia es puesta en práctica adecuada de los medios con los que cuenta una empresa y la eficacia es básicamente la realización de objetivos correctamente definidos; En tal caso podemos aseverar que tanto las metas y los resultados son lo más importante tanto en el ámbito personal como laboral. (Chiavenato, 2009)

B. Dimensiones. Las dimensiones que miden la Productividad laboral y han sido consideradas para esta investigación son las siguientes:

Logro de Objetivos. Esto generalmente se efectúa cuando una persona es muy disciplinada y perseverante en su trabajo. En otras palabras, el éxito definitivamente puede ser el resultado de esta preparación, que en muchos casos se ha realizado con un gran esfuerzo personal. (Robles, 2012)

Rendimiento en las tareas. El rendimiento en la tarea se describe como el nivel de competencia que muestra un colaborador o empleado en una variedad de acciones que son oficialmente reconocidas y que impactan de manera directa o indirecta. (Koopmans et al., 2013)

Proactividad. Ser proactivo se puede resumir como la iniciativa y el compromiso de hacer que las cosas sucedan y sucedan por el bien de uno mismo. Lo que podemos entender es que una persona es proactiva cuando hace todo lo necesario por hacer que las cosas sucedan y no esperar a que las cosas pasen. (Covey, 2003)

C. Indicadores

Los indicadores del logro de objetivos son las siguientes.

1. Cumplimientos de objetivos
2. Misión y Visión
3. Acceso a información

Los indicadores del rendimiento de las tareas son las siguientes:

1. Eficiencia
2. Eficacia
3. Cumplimiento de las funciones

Los indicadores de la Proactividad son las siguientes:

1. Iniciativa
2. Desempeño óptimo
3. Fácil adaptabilidad a los cambios

D. Teorías. Las teorías que se ha encontrado de la productividad laboral son las siguientes:

Es una evaluación estructurada del aporte que un individuo hace a una organización, ya sea a través de sus características personales o su desempeño laboral. (Zerilli, 1973). Es una evaluación sistemática del valor que un individuo demuestra a través de sus atributos personales y/o desempeño en correlación con la organización de la que es parte. (Zerilli, 1973). Implica

medir y corregir el desempeño de los empleados para garantizar que estén logrando sus planes y cumpliendo las metas establecidas por la alta dirección. (Kontz, 1990)

La productividad es la correlación que se da entre los insumos y los productos durante un período de tiempo, considerando especialmente la calidad, para los empleados es sinónimo de desempeño. (Koontz y Weihrich, 2004).

Se trata de un proceso constante y regular en el cual el jefe directo evalua la aptitud, competencias y desempeño de todos los empleados, tomando en cuenta la autoevaluación del empleado y las opiniones de sus colegas, con el objetivo de cumplir con los propósitos de la empresa. El análisis del desempeño es crucial para el progreso individual de los empleados. (Cartaya, 2009).

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes nacionales:

Caldas (2021), en su tesis; “El (CO) y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la “Empresa Plaza Vea de la Ciudad de Huánuco en el periodo 2021”. Se hizo una investigación con el objetivo general de determinar la relación entre el “CO” y el desempeño laboral de los empleados de la empresa “Plaza Vea”. La investigación se enmarcó en un enfoque descriptivo “correlacional-causal”, estudiando los distintos factores del “CO” y su relación con el desempeño de los trabajadores. El enfoque de la investigación fue “cuantitativo”, utilizando la recolección de data para probar la hipótesis, y el diseño fue “no experimental”, sin manipulación de variables. La técnica de recolección de data usada fue la encuesta y el instrumento empleado el cuestionario. El estudio de datos se realizó mediante le prueba estadística de coeficiente de correlación de “Pearson” utilizando el sistema “SPSSv23”. Los resultados concluyeron que el

“CO” tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los obreros de la empresa “PLAZA VEA” en Huánuco.

Peralta (2019), en su tesis titulada “(CO)y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima – Perú”. Universidad de Piura. La presente tesis, tuvo como objetivo “determinar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados de una empresa de outsourcing en la ciudad de Lima”. La investigación se realizó como parte del trabajo de suficiencia profesional para optar al título de “Licenciado en Administración de Empresas” en la Universidad de Piura. El análisis responde a la necesidad de buscar información y transparencia en empresas de este tipo. El método empleado fue de tipo básico, y el diseño de la investigación fue “no experimental”, de nivel descriptivo y con un enfoque “cuantitativo”. La población objetivo fue conformada por 90 personas, y se escogió una muestra de 39 trabajadores mediante un tipo de muestreo “no probabilístico”. El instrumento utilizado para recabar información fue una encuesta. Los resultados obtenidos revelaron que el “CO” se encuentra directamente relacionado con el desempeño laboral. Esto se debe a que algunas dimensiones estudiadas de ambas variables mostraron una relación significativamente grande entre ellas, lo que sugiere una estrecha vinculación entre el “CO” y el desempeño laboral en la empresa de outsourcing analizada en Lima.

Gálvez (2022), en su investigación titulada “CO y su impacto en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021”. Tesis para optar el grado de maestría. El autor formuló como objetivo “establecer el impacto del clima organizacional en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes”. La investigación se desarrolló como parte del trabajo de maestría y se llevó a cabo bajo una metodología aplicada, de tipo “descriptiva-correlacional”. La muestra estudiada estuvo

compuesta por 50 funcionarios, a quienes se les aplicó una encuesta para recopilar datos. Los resultados obtenidos mostraron que, según la percepción de los funcionarios, el 64% considera que la motivación que reciben es alta y el 84% afirma que la productividad que tienen también es alta. Asimismo, se obtuvo un índice de relación de 0.347 con un valor de significancia de 0.47. En consecuencia, se concluye que la efectiva motivación está influyendo positivamente en la alta productividad de los colaboradores en la gerencia de rentas de la "Municipalidad Provincial de Tumbes".

Araujo (2019), presentó su tesis "CO y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes-región Junín – periodo 2018". Esta tesis tiene como objetivo general determinar la relación entre CO y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la región Junín. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental. La población estudiada incluyó a 250 trabajadores administrativos, de los cuales se tomó una muestra de 151 mediante un muestreo no probabilístico intencional. Se aplicaron instrumentos validados por tres jueces expertos en administración y gestión pública, y se utilizó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos. Los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional se encuentra relacionado significativamente con el desempeño laboral, con un nivel de confianza del 95%. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para mejorar el desempeño y bienestar de los trabajadores en el contexto de la Dirección Regional de Transportes.

Altez y Arias (2019), su tesis tuvo por título "clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Tesis para optar el

título profesional de licenciado en administración. Esta tesis tuvo como objetivo principal analizar el impacto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral. La presente investigación tuvo como enfoque cuantitativo y cualitativo, la población está conformada por 71 colaboradores de 7 empresas, el autor realizó el análisis de instrumentos, finalizando con la validación de la hipótesis general y específicas en base obtenidos en las tablas cruzadas, CHI cuadrado y análisis de correlación. Concluyendo finalmente que el clima organizacional si impacta en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Este resultado quiere decir que los colaboradores de dicho sector tienen una mayor productividad si el clima organizacional en su centro de labores es favorable.

Penachi (2019), en su tesis titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. Gestión En El Tercer Milenio, 22(44), 85–93. En este artículo de investigación el autor describe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Nacional de Defensa Civil. Asimismo, señala que, un clima laboral adecuado contribuye al logro de las metas planteadas, mejorando la calidad del servicio; por el contrario, lo adverso a lo mencionado anteriormente es que no contribuye con la optimización de la gestión y dificulta alcanzar los objetivos trazados. Se destaca también la influencia del ambiente laboral sobre el desempeño de los colaboradores de la institución, que son fundamentales. Este artículo de investigación contó con una población de 196 colaboradores. Y finalmente, como resultado, el autor conclusión que si existe relación significativa; expresado a través de la eficiencia, eficacia y calidad, aspectos importantes a ser desarrollados en el marco de la gestión institucional.

Carbajal (2021), en su tesis para optar el grado académico de Maestro en administración de negocios – MBA. La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la empresa PROVISERVICIOS SAC - 2021. El tipo de estudio es no experimental y el diseño de investigación es descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, esta investigación se realizó teniendo como población al total de trabajadores de la compañía que son 25 trabajadores, se aplicó dos cuestionarios como instrumento para lograr medir las variables clima organizacional y la variable satisfacción laboral. El autor concluyó que existe una alta relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la compañía con un coeficiente de correlación lineal de Pearson r = 0,786, con Sig. (bilateral) de 0,00. El 61.7% de la satisfacción laboral donde se ve que se influencia por el clima organizacional.

B. Antecedentes internacionales

López (2021), en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil. Tesis de posgrado para optar al grado de magíster en administración de empresas. Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil. La población fue conformada por 51 colaboradores de dicha universidad. La investigación fue de tipo correlacional con datos cuantitativos, ya que se empleó la escala de Likert, además el autor utilizó el programa estadístico SPSS de IBM para obtener un análisis de varianza categóricas unidimensional con tablas de frecuencia y bidimensional con tablas de contingencia. El autor concluye, afirmando que, si existe una relación entre las variables Clima Organizacional y el

Desempeño laboral, siendo la relación positiva, lo que se entiende como si hay un aumento de la variable dependiente habrá un aumento también de la variable independiente.

Govea y Zúñiga (2020), En esta tesis el autor tiene como objetivo determinar cómo es la dependencia que se desarrolla en las variables examinadas. La investigación fue de tipo no experimental de alcance descriptivo y correlacional. Empleando una población de 40 participantes, siendo estos encuestados. Los resultados mostraron que 24 trabajadores estuvieron conformes con la primera variable y 32 trabajadores estuvieron satisfechos con la segunda variable, se utilizó el análisis estadístico, se verificó en la conclusión que la relación entre las variables es positiva.

Ortíz et al., (2019), en su investigación "Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS)". Tuvo como objetivo general determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral a partir de investigaciones en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) para generar estrategias de mejora continua. Los métodos que utilizó para el desarrollo de este trabajo se utilizó un tipo de estudio correlacional. Utilizaron un diseño de investigación no experimental de tipo transversal. Como resultado obtuvieron que el proceso de investigaciones en el área de la salud, de un estudio correlacional entre los factores de clima organizacional (ambiente físico y social, estructura organizacional y personal) con los de productividad laboral (eficiencia del recurso humano, efectividad y eficacia). Y como conclusión mencionaron que de manera general el presente artículo servirá de apoyo para identificar la suma importancia que tiene el clima organizacional y sus elementos, para lograr la máxima productividad laboral, del cual se verá reflejado en los resultados y en la Revista Latinoamericana de Hipertensión.

Castaño (2019), tuvo como objetivo describir el clima organizacional en la muestra seleccionada, optándose por el análisis estadística para describir las frecuencias de las dimensiones que posee la variable, asimismo se realizó la investigación en una fecha determinada; se analizó a una muestra de 301 funcionarios, siendo estos encuestados en función de las dimensiones, concluyéndose que la variable es percibida como regular según un 58% de los trabajadores, en tal sentido se plantea medidas para optimizar los resultados.

Santamaría (2020), en su tesis tiene como objetivo principal identificar la incidencia de una variable sobre las otras, este estudio se caracterizó por albergar el enfoque cuantitativo, asimismo tuvo un diseño no experimental. Para obtener la información se aplicó un cuestionario estructurado en 32 interrogaciones. Los resultados consignan una significancia de 0.00, por lo cual se concluye que el clima organizacional en esta investigación si se encuentra influenciando en el desempeño que están teniendo los trabajadores.

2.3 Definición de términos básicos

Comunicación. Según Idalberto Chiavenato (2006), comunicación es "el intercambio de información entre personas. Podemos entender estos conceptos de la comunicación como la interacción e intercambio de ideas entre dos o más personas.

Tecnología. “Por Tecnología se entiende un conjunto de conocimientos de base científica que permite describir, explicar, diseñar y aplicar soluciones técnicas a problemas prácticos de forma sistemática y racional”. Miguel Ángel Quintanilla, 1998 (5). Lo que el autor quiere dar a conocer con esta definición es que la tecnología es la suma de habilidades, técnicas, herramientas, procesos y métodos que son utilizados para la producción de bienes y servicios con la finalidad de satisfacer las necesidades de la sociedad.

Trabajo en equipo. Robbins (1999) define al trabajo en equipo como un conjunto de personas que interactúan y son interdependientes, y que se han juntado para lograr objetivos particulares. De la misma manera podemos decir que el trabajo en equipo es esencial en cualquier ámbito laboral familiar y social, ya que de esta manera haciendo uso de estrategias, conocimientos, actitudes, habilidades y compromiso se puede lograr alcanzar de manera más eficiente las metas comunes del equipo.

Remuneración. Según Chiavenato (2002, p. 283), la remuneración se refiere "a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización". Podemos concluir que la remuneración es el intercambio económico que recibe una persona por su actividad o trabajo realizado.

Desempeño laboral. El desempeño laboral según Chiavenato (2000:359)," Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". Podemos entender también que son las actitudes que toma el colaborador frente a las actividades que debe realizar, el desempeño puede ser óptimo o deficiente según las características del entorno laboral y asimismo de qué tan satisfecho se encuentre el trabajador con la función que realiza.

Productividad. Los autores Robbins y Judge (2013), nos dicen que la productividad es un concepto importante y relevante en el comportamiento organizacional. Podemos corroborar que es un nivel de análisis importante, ya que mide el rendimiento y el éxito de una organización en términos de resultados y metas alcanzadas.

Proactividad. La proactividad se puede resumir como tener la iniciativa y tener la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan y pasen a causa de uno mismo. Cuando somos personas proactivas tenemos la libertad de elegir como debemos actuar ante cualquier suceso, en

lugar de reaccionar a lo que va sucediendo a nuestro alrededor. Lo que podemos entender es que una persona es proactiva cuando hace todo lo necesario por hacer que las cosas sucedan y no esperar a que las cosas pasen. (Covey, 2003)

Satisfacción laboral. Robbins (1996), señala que la satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud general que tiene un individuo hacia su trabajo y está relacionada con su grado de contento o insatisfacción con las condiciones laborales y las experiencias en el ambiente de trabajo. En este caso, podemos señalar que la satisfacción laboral se ve reflejado en las emociones que muestra o siente una persona en su campo laboral. La satisfacción o insatisfacción del trabajador depende del clima organizacional que exista dentro de la empresa, así como también de las condiciones de trabajo.

Eficiencia. Así, Sander (2002) plantea que la eficiencia se refiere al criterio económico que mide la capacidad administrativa de una organización o individuo para lograr los máximos resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo. En otras palabras, es la habilidad de utilizar eficazmente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos de manera óptima y con el menor desperdicio posible.

Eficacia. Según Robbins y Coulter, la eficacia se refiere a la capacidad de una organización o individuo para alcanzar los objetivos y metas establecidos. En otras palabras, se trata de hacer las cosas correctas y lograr los resultados deseados de manera exitosa y eficiente. La eficacia se centra en el cumplimiento de las tareas y actividades de trabajo que conducen al logro de los objetivos de la organización.

III. Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general:

El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas:

1. La comunicación se relaciona positiva y significantemente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.
2. Las condiciones laborales se relacionan positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.
3. La motivación se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.

3.2 Definición conceptual de las variables

Según los autores mencionados, el clima organizacional es un conjunto de propiedades que son medibles del ambiente de trabajo, y son percibidas directa o indirectamente por todas las personas que se encuentren laborando en la organización y que de alguna manera esto puede afectar o mejorar su motivación y comportamiento. (Litwin y Stringer, 1968).

El clima organizacional podría definirlo como un conjunto de características y propiedades del entorno laboral que son perceptibles por los trabajadores de una organización. Estas características pueden ser tanto físicas como sociales, y su impacto se siente directa o indirectamente en la percepción y comportamiento de los empleados. El clima organizacional abarca aspectos como la cultura de la empresa, las relaciones entre colegas y superiores, las

políticas y prácticas de recursos humanos, la comunicación interna, el liderazgo, entre otros. La percepción que los colaboradores tienen sobre estos factores influye en su nivel de motivación, satisfacción laboral y su forma de interactuar en el ambiente de trabajo.

Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es uno de los niveles de análisis más relevantes en el comportamiento organizacional. La productividad mide la eficiencia con la que una organización o sus miembros utilizan los recursos disponibles para alcanzar sus objetivos y metas. La productividad es esencial en el estudio del comportamiento organizacional porque refleja el rendimiento y la efectividad de una empresa o equipo de trabajo. Cuando se analiza y mejora la productividad, se pueden obtener beneficios significativos, como un aumento en la eficiencia, reducción de costos, mayor satisfacción de los empleados, mayor competitividad en el mercado.

3.3 Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	METODOLOGÍA
Clima organizacional	Es un conjunto de características y propiedades del entorno laboral que son perceptibles por los trabajadores de una organización. Estas características pueden ser tanto físicas como sociales, y su impacto se siente directa o indirectamente en la percepción y comportamiento de los empleados. (Litwin y Stringer, 1968). El clima organizacional es un tema crítico y fundamental en el éxito de una organización. Se define como la percepción colectiva de los empleados sobre la cultura y el ambiente de trabajo en una organización. (Likert, 1960)	Comunicación	1. Relación entre los grupos de trabajo. 2. Comunicación interna. 3. Colaboración entre las áreas.	(1 – 3)	El tipo de Investigación será de enfoque cuantitativa, porque usaremos la recolección de datos para poder probar las hipótesis con enfoque a la medición numérica y el análisis del software estadístico para establecer los patrones de comportamiento de las variables y dimensiones. El diseño de la investigación será no experimental, porque no se manipularán las variables y transaccional porque se realizará la observación y el registro de datos en un momento único del tiempo. El nivel de investigación será correlacional porque se busca conocer si existe una relación entre las variables y con el enfoque cuantitativo porque vamos a entender y evaluar la relación estadística entre las variables sin ninguna influencia.
		Condiciones laborales	4. Disponibilidad de tecnología. 5. Remuneración. 6. Cumplimiento de la jornada laboral.	(4 – 6)	
		Motivación	7. Grado de satisfacción. 8. Nivel de oportunidades. 9. Apoyo por parte de los directivos.	(7 – 9)	
Productividad Laboral	Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es, de hecho, uno de los niveles de análisis más importantes y relevantes en el comportamiento organizacional. También podemos decir, que una empresa o persona es productiva cuando logra alcanzar sus metas en el tiempo determinado y de forma eficiente.	Logro de objetivos	1 . Cumplimiento de objetivos organizacionales y personales. 11. Visión y misión claras. 12. Acceso a información.	(10 – 12)	
		Rendimiento en las tareas	13. Eficiencia. 14. Eficacia. 15. Cumplimiento de las actividades y funciones encomendadas.	(13 – 15)	
		Proactividad	16. Iniciativa. 17. Desempeño óptimo. 18. Fácil adaptabilidad a los cambios.	(16- 18)	

Fuente: Elaboración propia

IV. Diseño metodológico

4.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo.

Es de tipo descriptiva porque se buscó describir la relación entre las variables y dimensiones del estudio, sin realizar manipulaciones o cambios en ellas., y con enfoque cuantitativo porque implicó el uso de métodos y técnicas estadísticas para recopilar, analizar y presentar datos en forma numérica. (Hernández et. al., 2014).

4.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental y transaccional.

El diseño de investigación no experimental y transaccional se centra en observar y medir las variables de interés sin intervenir en ellas, y se recolectan datos en un solo momento para examinar las relaciones entre las variables en ese instante. (Hernández et. al., 2010).

4.3 Método de investigación

La siguiente investigación es de nivel correlacional, con el enfoque cuantitativo porque vamos a entender y evaluar la relación estadística entre las variables sin ninguna influencia. La investigación correlacional es la que tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández et al., 1994). Las relaciones entre las variables fueron obtenidas aplicando el programa estadístico SPSS 27, considerando las pruebas de normalidad se trabajó con el estadístico Spearman.

4.4 Población y muestra

A. Población

La población se refiere al conjunto total de elementos que poseen una característica o atributo en común que es objeto de estudio en una investigación. Cada uno de estos elementos

individuales dentro de la población se denomina "unidad de población" (Tamayo y Tamayo, 2002). En la presente investigación, la población está compuesta por los 58 colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana S.A. Estos 58 individuos constituyen el grupo total de interés para el estudio. En este caso, se tiene acceso y se recopilaron datos de todos los colaboradores presentes en la organización, lo que permitirá obtener una visión completa de la población y generalizar los resultados para todos los empleados de la caja municipal de ahorro y crédito Sullana S.A.

B. Muestra

Para la investigación se consideró y se consideró a la totalidad de la población en el lugar de estudio entonces se puede clasificar la muestra como censal. En este caso, al considerar que la cantidad de personas en la población es manejable y viable para la investigación, se optó por incluir a todos los individuos en el estudio, lo que permitió obtener una visión completa y representativa de la población objetivo y obtener resultados más precisos y confiables. En este sentido Ramírez (1997) refiere que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de la población son consideradas para la muestra, tomando en cuenta estos conceptos la muestra estuvo constituida por los 58 colaboradores de la caja municipal Sullana.

4.5 Lugar de estudio

La Caja Municipal Sullana, ubicada en el distrito de Imperial, provincia de Cañete, Lima, Perú, será el escenario central para llevar a cabo esta investigación. El lugar de estudio es fundamental para asegurar que la recopilación de datos y su respectivo análisis se realicen en un contexto específico y representativo de la población objetivo, lo que permitirá obtener resultados pertinentes y aplicables a esa área geográfica en particular.

4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

A. Técnica

Para el análisis y procedimientos de datos, como nuestra investigación es de enfoque cuantitativo utilizaremos como técnica la encuesta. Según Hernández (2014), "las encuestas son informaciones que se obtienen por medio de los cuestionarios y de opiniones que se realiza de una manera anónima con la finalidad de conocer el comportamiento de las personas encuestadas respecto a la materia que se estudia."

B. Instrumento

Para el análisis y procedimientos de datos, utilizaremos como instrumento el cuestionario, donde (Hernández et al., 2014) nos dice que este instrumento es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir". Utilizar un cuestionario como instrumento de recopilación de datos ofrece varias ventajas, como la posibilidad de obtener respuestas de una gran cantidad de participantes en un período relativamente corto, facilitando el análisis de la información. Sin embargo, es importante diseñar cuidadosamente el cuestionario para asegurarse de que las preguntas sean claras, relevantes y adecuadas para los objetivos de la investigación, lo que permitirá obtener resultados precisos y confiables. Además, es fundamental garantizar la confidencialidad y anonimato de los participantes para fomentar la sinceridad en sus respuestas.

4.7 Análisis y procesamiento de datos

Para el proceso de recopilación de datos, se contó con el apoyo del supervisor de operaciones. Se convocó a los trabajadores durante su jornada laboral para que participaran en la encuesta. Una vez finalizada este proceso, se procedió a tabular la data obtenida. Para ello, se

empleó el programa Microsoft Excel para crear la base de datos y registrar la información obtenida a través de las encuestas

Posteriormente, se llevó a cabo el procesamiento de los datos mediante el programa estadístico SPSS 27. Este software permitió obtener resultados estadísticos a partir de la información recopilada, lo que facilitó el análisis y la interpretación de los resultados de la investigación. El uso de estas herramientas tecnológicas contribuyó a la eficiencia y precisión en el análisis de los datos y permitió obtener conclusiones más sólidas basadas en evidencia estadística.

V. Resultados

5.1 Resultados descriptivos

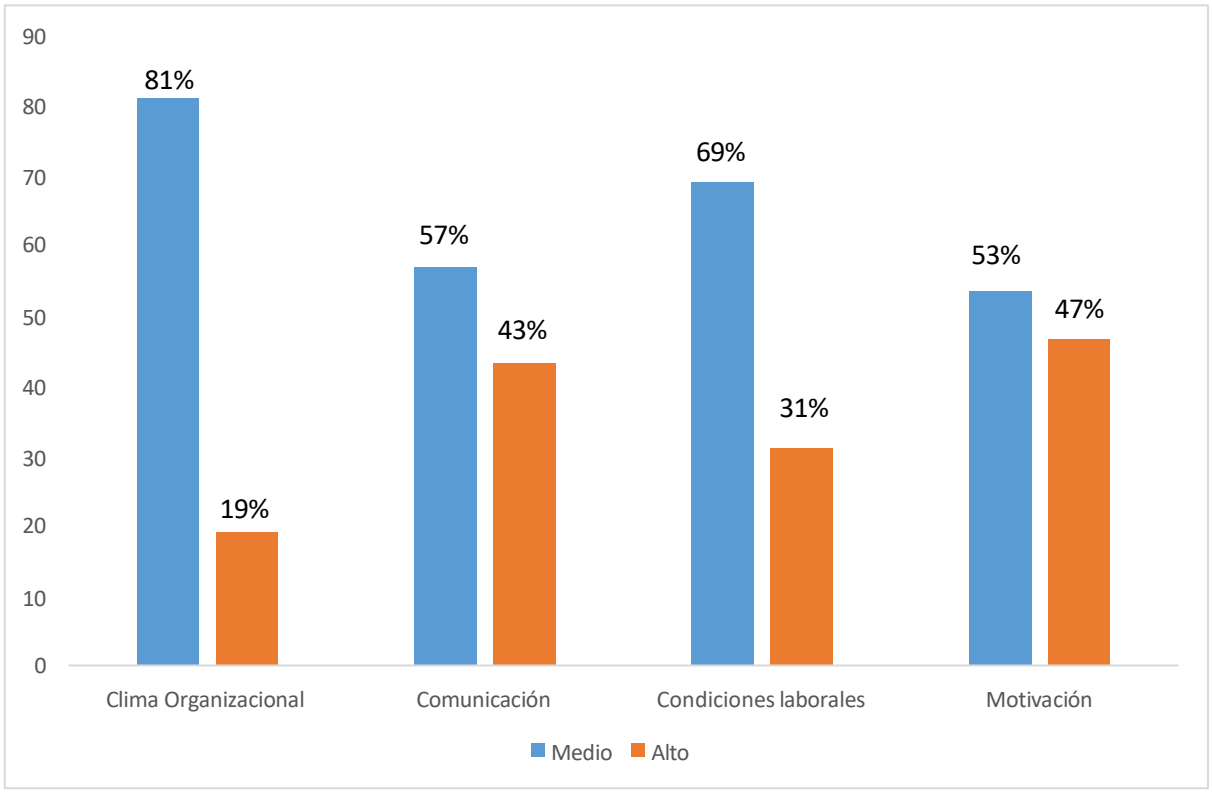
Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y dimensiones

	CO		**Comunicación**		**Condiciones laborales**		**Motivación**	
NIVEL	f	%	f	%	f	%	f	%
Medio	47	81	33	56.9	40	69	31	53.4
Alto	11	19	25	43.1	18	31	27	46.6
TOTAL	58	100	58	100	58	100	58	100

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y dimensiones.



En la tabla 1 y figura 1, se estudiaron los datos obtenidos para la variable clima organizacional. Donde podemos observar que los resultados obtenidos a partir del total de encuestados revelan que, el 81% considera un clima organizacional medio, el 19% muestra que el clima es alto. En lo concerniente a sus dimensiones, se observa que para la dimensión comunicación el 56.9% percibieron que es medio y el 43.1% dijeron que la comunicación es alta. En cuanto a la dimensión condiciones laborales, el 69% de los colaboradores mencionaron que es medio y el 31% dijeron que las condiciones son altas. Ahora, respecto a la dimensión motivación, el 53.4% indicaron que es medio y el 46.6%dijeron que es alta. Es decir que del total de los participantes que respondieron a los cuestionarios de la investigación, el mayor porcentaje percibió que el CO guarda una conexión de nivel alto sobre la productividad laboral de los colaboradores de la caja Sullana.

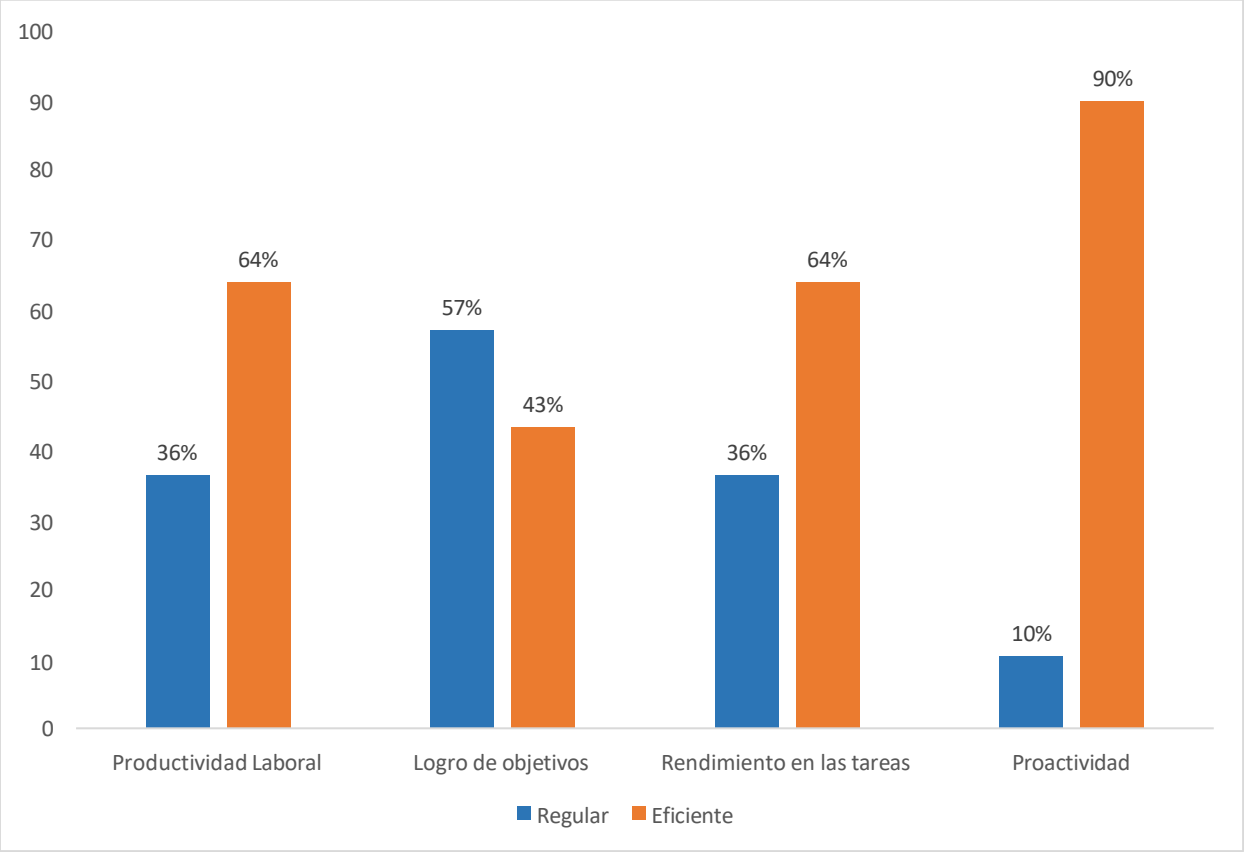
Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral y dimensiones

	Productividad Laboral		Logro de Objetivos		Rendimientos en las tareas		Proactividad	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%
Regular	21	36.2	33	56.9	21	36.2	6	10.3
Eficiente	37	63.8	25	43.1	37	63.8	52	89.7
Total	58	100	58	100	58	100	58	100

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral y dimensiones



En la tabla 2 y figura 2, se estudiaron los datos obtenidos para la productividad laboral. Donde podemos observar que los resultados obtenidos a partir del total de encuestados revelan que, el 63.8% desempeñan una productividad eficiente, el 36.2% muestra una productividad regular. En lo concerniente a sus dimensiones, se observa que para la dimensión logro de objetivos el 56.9% percibieron que es regular y el 43.1% mostraron un logro de objetivos eficiente. Respecto al rendimiento en las tareas, el 63.8% de los colaboradores muestran eficiencia y el 36.2% mostraron que es regular. Finalmente, respecto a la dimensión proactividad y determinación, el 89.7% indicaron que es eficiente y el 10.3% dijeron que es regular. Podemos concluir que, en cuanto a las dimensiones, logro de objetivos y proactividad y determinación obtuvieron porcentajes con niveles eficientes, confirmándose así que la mayoría de encuestados considera que son las características de eficiencia que resalta más en cada uno de los trabajadores de la caja Sullana.

5.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H1: El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.

H0: El clima organizacional no se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.

Tabla 3

Grado de correlación entre las variables clima organizacional y productividad laboral

			Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.650**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	58	58

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Basado en los resultados presentados en la tabla 3, después de aplicar la prueba no paramétrica de Spearman, se observa que el valor de significancia bilateral es p=0.001, que es menor a 0.05. Por lo tanto, se reconoce la hipótesis general que se planteó, lo que indica que existe una correlación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y productividad laboral. La conclusión que se obtiene de estos resultados es que a medida que aumenta la influencia de la variable CO, la productividad también se incrementa de manera positiva y moderada-alta en un 65.0%. Un ambiente de trabajo propicio puede aumentar la motivación, la satisfacción y la eficiencia, lo que a su vez se traduce en un mayor logro de objetivos y una mejora en los resultados laborales.

Hipótesis Especifica 1

H1: La comunicación se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.

H0: La comunicación no se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.

Tabla 4

Grado de correlación entre la dimensión comunicación y productividad laboral

			Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	.505**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	58	58

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Basado en los resultados presentados en la tabla 4, después de aplicar la prueba no paramétrica de Spearman, se observa que el valor de significancia bilateral es p=0.001, que es menor a 0.05. Por lo tanto, se admite la hipótesis específica planteada, lo que muestra que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de comunicación y la variable de productividad laboral. La conclusión que se obtiene de estos resultados es que a medida que aumenta la influencia de la dimensión de comunicación, la productividad laboral también se incrementa de manera positiva y moderada en un 50.5%. Esto sugiere que una buena comunicación dentro de la organización puede tener un impacto favorable en la productividad de los colaboradores, ya que una comunicación efectiva facilita la coordinación, comprensión de tareas y toma de decisiones, lo cual contribuye a mejorar el rendimiento laboral.

Hipótesis Especifica 2

H2: Las condiciones laborales se relacionan positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.

H0: Las condiciones laborales no se relacionan positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.

Tabla 5

Grado de correlación entre la dimensión condiciones laborales y productividad laboral

			Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	.538**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	58	58

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Basado en los resultados presentados en la tabla 5, después de aplicar la prueba no paramétrica de Spearman, se observa que el valor de significancia bilateral es p=0.001, que es menor a 0.05. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis específica que se planteó, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de condiciones laborales y la productividad laboral. La conclusión que se obtiene de estos resultados es que a medida que aumenta la dimensión de condiciones laborales, la productividad laboral también se incrementa de manera positiva y moderada en un 53.8%. Esto sugiere que factores como un ambiente de trabajo favorable, adecuadas condiciones laborales y satisfacción en el puesto de trabajo pueden impactar positivamente en la productividad de los colaboradores en el ámbito laboral.

Hipótesis Específica 3

H3: La motivación se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana S.A. Imperial - Cañete 2023.

H0: La motivación no se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana S.A. Imperial - Cañete 2023.

Tabla 6

Grado de correlación entre la dimensión motivación y productividad laboral

			Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.404**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	58	58

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Basado en los resultados presentados en la tabla 6, después de aplicar la prueba no paramétrica de Spearman, se observa que el valor de significancia bilateral es p=0.002, que es menor a 0.05. Por lo tanto, admitimos la hipótesis específica planteada, lo que significa que existe una correlación significativa entre la dimensión motivación y la productividad laboral. La conclusión obtenida a partir de estos resultados es que a medida que aumenta la influencia de la dimensión de motivación, la productividad laboral también se incrementa de manera positiva y moderada en un 40.4%. Esto implica que un nivel más alto de motivación en los colaboradores se asocia con un aumento proporcional en su productividad en el ámbito laboral.

VI. Discusión de resultados

En base a lo planteado en el objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona el CO y la productividad de los colaboradores en la Caja Sullana de Imperial, Cañete, durante el año 2023. Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Spearman arrojaron un valor de 0.001, que es menor a 0.05. Esto conllevó a aceptar la hipótesis general planteada. La hipótesis general afirmaba que el CO tiene una relación significativa en la productividad laboral de los miembros en la mencionada institución. En otras palabras, se ha comprobado estadísticamente que un CO positivo y favorable está estrechamente relacionado con una mayor productividad del personal en la Caja Sullana de Imperial - Cañete durante el año 2023. Esto sugiere que un ambiente de trabajo propicio y satisfactorio puede impulsar y mejorar el rendimiento y desempeño de los colaboradores en sus labores diarias. También podemos observar que en los resultados de la distribución de frecuencia de la variable CO encuestando 58 colaboradores, se obtuvo un clima organizacional de nivel medio con el 81% (47 colaboradores). Estos resultados se vieron contrastados con la investigación de (Araujo, 2019), en su tesis “clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes - región Junín - período 2018”, La conclusión de la investigación indica que existe una relación directa y a la vez significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín durante el período 2018. Esta afirmación se hace con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia (α) de 0.05. Es decir, con un alto grado de certeza estadística, se establece que un CO positivo está estrechamente relacionado con un mejor desempeño laboral del personal en dicha institución.

Para el objetivo específico 1, se planteó determinar la relación entre la comunicación y la productividad de los colaboradores en la Caja Sullana en Imperial, Cañete, durante el año 2023. Los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica de Spearman mostraron un valor de 0.001, que es menor a 0.05. Esto llevó a la aceptación de la hipótesis específica 1 planteada. Dicha hipótesis afirmaba que el CO tiene una influencia significativa en el logro de los objetivos de los colaboradores en la mencionada institución financiera. Esto sugiere que un buen ambiente laboral está relacionado con una mayor probabilidad de alcanzar los objetivos establecidos por los colaboradores. También podemos observar que en los resultados de la distribución de frecuencia de la dimensión comunicación de la variable CO encuestando 58 colaboradores, se obtuvo una comunicación media con el 56.9% (33 colaboradores). Estos resultados se vieron contrastados con la teoría de Taylor y Fayol que no dice que la comunicación en una organización es un mecanismo esencial para fomentar el orden, mantener la autoridad y asegurar el cumplimiento de funciones y objetivos, especialmente aquellos relacionados con la productividad.

Para el objetivo específico 2, se propuso determinar la relación entre las condiciones laborales y la productividad laboral de los colaboradores en la Caja Municipal Sullana S.A. en Imperial, Cañete, durante el año 2023. Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Spearman revelaron un valor de 0.001, que es menor a 0.05. Esto llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis específica 2 planteada. Esta hipótesis afirmaba que las condiciones laborales están significativamente relacionadas con la productividad laboral de los colaboradores de la caja Sullana de Imperial - Cañete 2023. También podemos observar que en los resultados de la distribución de frecuencia de las condiciones laborales encuestando 58 colaboradores, se obtuvo una condición laboral media con

el 69% (40 colaboradores). Estos resultados se vieron contrastados con el estudio de (Altez y Arias, 2019), en su tesis tuvo como objetivo principal de esta investigación consistió en examinar el efecto del CO en el rendimiento laboral. Los resultados concluyeron que el CO sí influye en el desempeño de los colaboradores en medianas y grandes empresas dedicadas a la venta al por menor de calzado y prendas de vestir en el Emporio Comercial de Gamarra.

Para el objetivo específico 3, se planteó: Determinar de qué manera la dimensión motivación está vinculada con la productividad laboral de los colaboradores en la sucursal de la Caja Municipal Sullana de Imperial - Cañete, 2023. Como resultados se obtuvo mediante la prueba no paramétrica de Spearman revelaron un valor de 0.007, que es menor a 0.05, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis específica 3 planteada. Esta hipótesis afirmaba que la motivación está significativamente relacionada con la productividad laboral de los colaboradores de la Caja Municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023. Además, se realizó una distribución de frecuencia sobre la motivación en relación con el clima organizacional, donde se encuestó a 58 colaboradores. Los resultados indicaron que el 53.4% (31 colaboradores) presentaban una condición laboral media en términos de motivación. Estos resultados se vieron contrastados con la teoría de (García Correa, 2016) que nos dice que, en el contexto laboral, la motivación se describe como procedimiento que impulsa, guía, energiza y mantiene el comportamiento de las personas hacia la consecución de metas deseadas. Por esta razón, es fundamental comprender las razones que estimulan la conducta humana en el ámbito del trabajo. Mediante el adecuado manejo de la motivación, entre otros factores, los líderes pueden influir en estos aspectos para garantizar el correcto funcionamiento de la organización y lograr una mayor satisfacción entre los miembros del equipo.

VII. Conclusiones

1. Basándonos en los resultados obtenidos en la investigación realizada en la Caja Municipal Sullana, podemos concluir que las variables de estudio presentan una relación directa, moderada y positiva. La prueba fue realizada mediante la correlación de Spearman donde la correlación es positiva moderada del 0.650 esto nos muestra que, si el clima de la caja Sullana aumenta, también aumentará la productividad laboral de sus colaboradores de manera proporcional, por ende, aceptamos la hipótesis que se planteó en la investigación.
2. Podemos concluir que, en la caja municipal de Sullana, la comunicación y la Productividad laboral presentan una relación directa, moderada y positiva. La prueba fue realizada mediante la correlación de Spearman donde la correlación es positiva moderada del 0.505 esto quiere decir que, si la comunicación mejora, también mejorará la productividad de manera proporcional y por ende se aceptó la hipótesis planteada.
3. Podemos concluir que, en la caja Sullana, la dimensión condiciones laborales y productividad presentan una correlación directa, moderada y positiva. La prueba fue realizada mediante la correlación de Spearman donde la correlación es positiva moderada del 0.538 esto quiere decir que, si las condiciones laborales mejoran, en la misma proporción aumenta la productividad laboral, aceptándose así la hipótesis planteada.
4. Podemos concluir que, en la caja municipal de Sullana, que la dimensión motivación y la variable productividad presentan una correlación directa, moderada y positiva. La prueba fue realizada mediante la correlación de Spearman donde la correlación es positiva moderada del 0.404 esto quiere decir que, si la motivación mejora, también mejorara la productividad de manera proporcional donde aceptamos la hipótesis de la investigación planteada.

VIII. Recomendaciones

1. Al gerente general de la caja Sullana, se le recomienda tener en cuenta que sus colaboradores forman una parte esencial en su empresa por lo tanto tienen que desarrollar diversas actividades como talleres deportivos, danzas, competencias de juegos, del cual estamos seguros que va fomentar una relación favorable entre todos los compañeros de trabajo.
2. Si bien es cierto en mayor porcentaje los resultados han sido positivos para la empresa, se le sugiere a los jefes de cada área, tener una mejor comunicación con sus colaboradores, brindándole la confianza de contar con su apoyo para cualquier inconveniente o motivo laboral que se presente en cierta ocasión, de igual forma se le sugiere implementar actividades fuera del horario laboral como, por ejemplo, almuerzos, tardes recreativas o actividades al aire libre, lo cual ayudará a que los colaboradores confíen más en sus jefes directos.
3. Al jefe de recursos humanos, en lo que es condiciones de trabajo se le recomienda actualizar de manera óptima todos los recursos y elementos necesarios para optimizar de manera eficaz el trabajo de cada uno de sus colaboradores, lo que esto tendrá por consecuencia una mejor atención a los clientes y disminuirá el tiempo de atención en cada uno de los usuarios y en consecuencia su servicio mejorará.
4. A la supervisora de operaciones, en lo que es motivación al personal se le recomienda, reconocer y apoyar en todo momento el trabajo de los trabajadores, como por ejemplo dar incentivos frecuentes ya sean económicos o de valores emocionales a todos y cada uno de ellos, para que de cierta forma se genere una competencia sana entre todos y se sientan más valorados por los directivos de su organización.

IX. Referencias

Altez, E., & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú]. Recuperado el 16 de Abril de 2023, de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Araujo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes - Región Junin - Periodo 2018.* [Tesis de Pregrado. Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima, Perú]. Recuperado el 15 de Abril de 2023, de http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/205/TESIS%20%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bowers, D., & Taylor, J. (1972). Encuesta de organización. Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, Michigan, Estados unidos.

Caldas, R. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plaza vea de la ciudad de huanuco periodo 2021.* [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huanuco, Peru]. Obtenido de https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6926

Carbajal, A. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa PROVISERVICIOS SAC Lima-Perú, 2021*. [Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado el 16 de Abril de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73950/Carbajal_TAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castaño, E. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral en las empresas del sector palmero*. [Universidad de antioquia, Medellin, Colombia]. Recuperado el 14 de Abril de 2023, de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Cuerpos_y_mentes_para_el_trabajo_la_psicologizacio.pdf

Castillo, J., & Prieto, C. (1990). Condiciones de trabajo: hacia un enfoque renovador de la sociología del trabajo. Madrid, España.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional "La dinámica del éxito en las organizaciones" segunda edición. (J. M. Chacón, Ed., & P. M. Sacristán, Trad.) Ciudad de México, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Covey, S. (2003). *Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vicia cotidiana y en la empresa.* Barcelona, España. Obtenido de http://200.70.33.130/images2/SGHPE/7%20HABITOS.pdf

Félix, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico de Tarma - Junin 2021*. [Tesis de pregrado. Universidad Continental, Huancayo, Perú]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12394/10649

Gálvez, J. (2022). *Clima organizacional y su impacto en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes 2021*. [Tesis de posgrado. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Peru]. Obtenido de http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63449/TESIS%20-%20GALVEZ%20HERRERA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

García, M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria, diagnóstico y prevención. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Lisbon.

Govea, K., & Zuniga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*. Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 14 de Abril de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_abstract

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management. doi:10.1108/17410401311285273

Lamb, C., Hair, J., & McDaniel, C. (2006). Fundamentos del Marketing. London, Inglaterra.

Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao.

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivación y clima organizacional. Harvard University, GraduateSchool of Business Administration, Division of Research, Cambridge, Estados Unidos.

López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana ede Guayaquil.* [Tesis de posgrado. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador]. Obtenido de https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf

Luján Minaya, J. C., Oseda Gago, D., Flores Arocutipa, P. J., & Oseda Gago, M. A. (2020). *Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. Revista Universidad y sociedad*, 12(5), 75-82.http://www.scopus.com/inward/record.url?partnerID=HzOxMe3b&scp=85105644802

Lujan-Minaya, J.Suárez-Carreño, F., Romero, L. R., Machaca-Mamani, J., & López, J. M. C. (2023). *Measuring Stress in University Settings: Social Challenges of Technology*. *resmilitaris*, 13(2), 3458-3466. https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/2781/2319

Morante, M. (2018). Relacion entre el climaorganizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa pro semillas sac. Tesis de pregrado. Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1594/1/TL_MoranteMuroMonica.pdf

Organización internacional de trabajo, [OIT]. (2016). Condiciones de trabajo. Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm

Ortiz, L., Ortiz, L., & Coronell, R. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamérica de Hipertensión.* Venezuela. Recuperado el 14 de Abril de 2023, de https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf

Penachi, N. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lima, Perú]. Recuperado el 15 de Abril de 2023, de https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314/14571

Peralta, P. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsorcing Lima-Peru.* [Tesis de pregrado. Universidad de Piura, Piura, Peru]. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP_AE_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pritchard, R., & Karasick, B. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. Volumen 9.

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración octava edición. México.

Robles, F. (2012). Epistemologías de la modernidad: entre el etnocentrismo, el racionalismo universalista y las alternativas latinoamericanas. Universidad de Concepción, Chile. doi:10.4067/S0717-554X2012000300001

Santamaria, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador]. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204

Thompson, J. (1998). Los media y la modernidad. Una teoría de los medios de comunicación. Barcelona, España. Obtenido de https://comunicacionymediosunsj.files.wordpress.com/2016/04/thompson-b-john-los-media-y-la-modernidad-una-teorc3ada-de-los-medios-de-comunicacic3b3n-libro.pdf

X. Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CAJA MUNICIPAL SULLANA DE IMPERIAL – CAÑETE, 2023.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023? PROBLEMA ESPECÍFICO A.- ¿De qué manera se relaciona la comunicación con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023? B.- ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023? C.- ¿De qué manera se relaciona la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023?	OBJETIVO GENERAL "Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023". OBJETIVOS ESPECÍFICOS A.- "Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023". B.- "Determinar de qué manera las condiciones laborales se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023". C.- "Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023".	HIPÓTESIS GENERAL El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS A.- La comunicación se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023. B.- Las condiciones laborales se relacionan positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023. C.- La motivación se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.	VARIABLE 1 Clima Organizacional DIMENSIONES Comunicación. Condiciones laborales. Motivación. VARIABLE 2 Productividad Laboral DIMENSIONES Logro de objetivos. Rendimiento en las tareas. Proactividad .	TIPO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativa SEGÚN SU PROPÓSITO Descriptiva DISEÑO No experimental, transaccional – correlacional. NIVEL Correlacional	POBLACIÓN Conformada por 58 colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023. MUESTRA La muestra se encuentra conformada por los 58 colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023.	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B: Matriz de operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	METODOLOGÍA
Clima organizacional	El clima organizacional es un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento. (Litwin y Stringer, 1968). El clima organizacional es un factor crítico en el éxito de una organización. Se define como la percepción colectiva de los empleados sobre la cultura y el ambiente de trabajo en una organización. (Likert, 1960)	Comunicación	19. Relación entre los grupos de trabajo. 20. Comunicación interna. 2 . Colaboración entre las áreas.	(1 – 3)	El tipo de Investigación será de enfoque cuantitativa, porque usaremos la recolección de datos para poder probar las hipótesis con enfoque a la medición numérica y el análisis del software estadístico para establecer los patrones de comportamiento de las variables y dimensiones. El diseño de la investigación será no experimental, porque no se manipularán las variables y transaccional porque se realizará la observación y el registro de datos en un momento único del tiempo. El nivel de investigación será correlacional porque se busca conocer si existe una relación entre las variables y con el enfoque cuantitativo porque vamos a entender y evaluar la relación estadística entre las variables sin ninguna influencia.
		Condiciones laborales	22 Disponibilidad de tecnología . 23. Remuneración. 2 laboral.	(4 – 6)	
		Motivación	25. Grado de satisfacción. 26. Nivel de oportunidades. 27. Apoyo por parte de los directivos.	(7 – 9)	
Productividad Laboral	Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. También podemos decir, que una empresa o persona es productiva cuando logra alcanzar sus metas en el tiempo determinado y de forma eficiente.	Logro de objetivos	2 . Cumplimiento de objetivos organizacionales y personales. 29. Visión y misión claras. 30. Acceso a información.	(10 – 12)	
		Rendimiento en las tareas	31. Eficiencia. 32. Eficacia. 33. Cumplimiento de las actividades y funciones encomendadas.	(13 – 15)	
		Proactividad	34. Iniciativa. 35. Desempeño óptimo. 36. Fácil adaptabilidad a los cambios.	(16- 18)	

Fuente: Elaboración propia

Anexo C: Matriz de diseño de recolección de datos – Cuestionario

Encuesta a los colaboradores de la caja municipal de Sullana, el cual busca conocer de qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal de Sullana en Imperial, Cañete – 2023.

El siguiente cuestionario es ANÓNIMO, cabe señalar, no debe colocar su nombre. El siguiente cuestionario contiene 18 afirmaciones, cada una de las cuales tienen varias opciones de respuesta. Por favor, lea con atención cada una de ellas para responderlas correctamente. La información que usted proporcionará será de gran apoyo y a la vez será utilizada para fines académicos.

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y luego marque con una "X" la alternativa correcta según crea conveniente. Para calificar cada ítem se utiliza la siguiente leyenda:

Información general:

Edad: ☐

Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino

Tiempo de trabajo en la empresa: _____

Cargo en la empresa: _____

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y luego marque con una "X" la alternativa correcta según crea conveniente. Para calificar cada ítem se utiliza la siguiente leyenda:

Escala de Likert:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Cuestionario del clima organizacional de Likert (1968), adaptado por Azurza L. y Sánchez P. (2023)

ÍTEMS	VARIABLE X: CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
X1	COMUNICACIÓN					
1	¿Considera usted que existe una relación armoniosa entre todos los grupos de trabajo?					
2	¿Considera usted que los directivos fomentan y promueven una comunicación fluida?					
3	¿Considera usted que existe colaboración entre el personal de las distintas áreas?					
X2	CONDICIONES LABORALES					
4	¿Considera usted que cuenta con la tecnología y recursos necesarios para la realización óptima de sus actividades?					
5	¿Considera usted que la remuneración que percibe es justa y va de acorde a las funciones que realiza?					
6	¿Considera usted que las horas extras que realiza fuera de la jornada laboral, se le compensa de alguna manera?					
X3	MOTIVACIÓN					
7	¿Considera usted que se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe por parte de la institución?					
8	¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de su organización?					
9	¿Considera usted que existe apoyo por parte del jefe inmediato para superar los obstáculos que se presenten en sus labores?					

Cuestionario de la productividad laboral, realizado por Azurza L. y Sánchez P. (2023)

ITEMS	VARIABLE Y: PRODUCTIVIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
Y1	LOGRO DE OBJETIVOS					
10	¿Considera usted que emplea diversas estrategias para el logro eficiente de sus funciones?					
11	¿Considera usted que en la institución donde labora están bien definidas la misión y visión de la empresa?					
12	¿Considera usted que cuenta con libre acceso a toda la información necesaria para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones?					
Y2	RENDIMIENTO EN LAS TAREAS					
13	¿Considera usted que posee los conocimientos adecuados y necesarios para desempeñarse en el puesto que ocupa?					
14	¿Considera usted que atiende eficientemente los asuntos laborales trabajando bajo presión?					
15	¿Considera usted que cumple de manera regular con las metas mensuales que se le plantean?					
Y3	PROACTIVIDAD					
16	¿ Considera usted que la iniciativa es una cualidad que se refleja día a día en el cumplimiento de sus funciones?					
17	¿Considera usted que desarrolla aptitudes que conlleven un desempeño óptimo dentro de la institución donde labora?					
18	¿Considera usted que se adapta con facilidad a los cambios que surjan dentro de la organización donde labora?					

Anexo D: Pruebas de normalidad

Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad

H_0: Los datos siguen una distribución normal (Pearson)

H_1: Los datos no siguen una distribución normal (Spearman)

Paso 2: Nivel de significancia

nc: 0.95

α: 0.05 (Margen de error)

Paso 3: Prueba de normalidad

Si n > 50 se aplica kolmogorov-Smirnov

Si n ≤ 50 se aplica Shapiro-Wilk

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p - valor < 0.05 se rechaza la H_0

Si p – valor es ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Paso 5: Criterio de decisión

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,132	58	,014	,969	58	,146
Productividad Laboral	,137	58	,009	,958	58	,043

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla de la prueba de normalidad podemos analizar que, considerando que nuestra muestra es mayor a 50 encuestados, aplicamos al estadístico Kolmogorov-Smirnov, entonces, según el nivel de significancia de este estadístico vemos que el p-valor tanto del clima organizacional como de la productividad laboral son menores a 0.05, por ende, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual considera que los datos no siguen una distribución normal y se considera para las correlaciones al estadístico Spearman.

1. Prueba de normalidad de la dimensión comunicación y la variable productividad laboral

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,173	58	,001	,940	58	,006
Productividad Laboral	,137	58	,009	,958	58	,043

a. Corrección de significación de Lilliefors

2. Prueba de normalidad de la dimensión motivación y la variable productividad laboral

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,222	58	,001	,891	58	,001
Productividad Laboral	,137	58	,009	,958	58	,043

a. Corrección de significación de Lilliefors

3. Prueba de normalidad de la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,205	58	,001	,935	58	,004
Productividad Laboral	,137	58	,009	,958	58	,043

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo E: Base de datos de la investigación

ITEM	VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL									VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL								
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN			DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES			DIMENSIÓN MOTIVACIÓN			DIMENSIÓN LOGRO DE OBJETIVOS			DIMENSIÓN RENDIMIENTO DE LAS TAREAS			DIMENSION PROACTIVIDAD		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	5	3
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
6	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
7	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
8	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4
9	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4
10	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3
11	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4
12	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3
13	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4
15	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2
16	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	4	3
17	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3
18	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5
19	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5
20	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3
21	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3
22	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5

23	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5
24	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
25	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3
26	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3
27	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5
28	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3
29	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3
30	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	5	3
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4
32	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
34	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4
35	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	5	4
36	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
37	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3
38	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	5	4
39	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3
40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
41	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
42	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
43	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
44	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
45	3	2	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3
46	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4
47	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
48	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	4	5	5	5
49	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
50	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	3	5	4
51	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4
52	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
53	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4
54	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4
55	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
56	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5
57	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4
58	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4

Anexo F: Formato de validación de instrumentos

1. Validación del instrumento de la variable clima organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Existe una relación armoniosa entre todos los grupos de trabajo?	X		X		X		
2	¿Los directivos fomentan y promueven una comunicación fluida?	X		X		X		
3	¿Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿Cuenta con la tecnología y recursos necesarios para la realización óptima de sus actividades?	X		X		X		
5	¿La remuneración que percibe es justa y va de acorde a las funciones que realiza?	X		X		X		
6	¿Si en caso, de realizar horas extras fuera de la jornada laboral, se le compensa de alguna forma?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Los esfuerzos que usted alcanza son bien retribuidos y compensados por la organización	X		X		X		
8	¿Existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de su organización?	X		X		X		
9	¿Existe apoyo por parte del jefe inmediato para superar los obstáculos que se le presente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Cañete, 19 de abril del 2023.

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Herbert Christian Córdova Solís **DNI:** 22521931

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Dr. Herbert Christian Córdova Solís
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
CCPC N° 2492
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Existe una relación armoniosa entre todos los grupos de trabajo?	X		X		X		
2	¿Los directivos fomentan y promueven una comunicación fluida?	X		X		X		
3	¿Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿Cuenta con la tecnología y recursos necesarios para la realización óptima de sus actividades?	X		X		X		
5	¿La remuneración que percibe es justa y va de acorde a las funciones que realiza?	X		X		X		
6	¿Si en caso, de realizar horas extras fuera de la jornada laboral, se le compensa de alguna forma?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Los esfuerzos que usted alcanza son bien retribuidos y compensados por la organización	X		X		X		
8	¿Existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de su organización?	X		X		X		
9	¿Existe apoyo por parte del jefe inmediato para superar los obstáculos que se le presente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Cañete, 19 de abril del 2023.

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Roberto R. Burgos A. **DNI:** 21576727.

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Existe una relación armoniosa entre todos los grupos de trabajo?	X		X		X		
2	¿Los directivos fomentan y promueven una comunicación fluida?	X		X		X		
3	¿Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿Cuenta con la tecnología y recursos necesarios para la realización óptima de sus actividades?	X		X		X		
5	¿La remuneración que percibe es justa y va de acorde a las funciones que realiza?	X		X		X		
6	¿Si en caso, de realizar horas extras fuera de la jornada laboral, se le compensa de alguna forma?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Los esfuerzos que usted alcanza son bien retribuidos y compensados por la organización	X		X		X		
8	¿Existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de su organización?	X		X		X		
9	¿Existe apoyo por parte del jefe inmediato para superar los obstáculos que se le presente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ ]** **Aplicable después de corregir [X]** **No aplicable [ ]**

Cañete, 19 de abril del 2023.

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Eduardo Puse Buchante **DNI:** 44027232

Especialidad del validador: Doctor en Administración

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

2. Validación de instrumento de la variable Productividad laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Emplea diversas estrategias para el logro eficiente de sus objetivos?	X		X		X		
2	¿Conoce usted de manera clara y exacta la misión y visión de la empresa?	X		X		X		
3	¿Cuenta usted con libre acceso a toda la información necesaria para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en las tareas	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
4	¿Cree usted que posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que ocupa?	X		X		X		
5	¿Posee la capacidad de atender todos los asuntos laborales bajo presión?	X		X		X		
6	¿Cumple usted de manera eficiente con las actividades y funciones encomendadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proactividad y determinación							
7	Considera usted ser un personal con iniciativa clara para el logro de sus objetivos?	X		X		X		
8	¿Cree usted que cuenta con cualidades que conlleven un desempeño óptimo dentro de la empresa que labora?	X		X		X		
9	¿Considera usted que es una persona con fácil adaptabilidad a los cambios que surjan dentro de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]** **Lima, 19 de abril del 2023.**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Herbert Christian Córdova Solis **DNI:** 22521931

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

***Nota*: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.**

Dr. Herbert Christian Córdova Solis
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
CCPC N° 2492
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Emplea diversas estrategias para el logro eficiente de sus objetivos?	X		X		X		
2	¿Conoce usted de manera clara y exacta la misión y visión de la empresa?	X		X		X		
3	¿Cuenta usted con libre acceso a toda la información necesaria para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en las tareas	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
4	¿Cree usted que posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que ocupa?	X		X		X		
5	¿Posee la capacidad de atender todos los asuntos laborales bajo presión?	X		X		X		
6	¿Cumple usted de manera eficiente con las actividades y funciones encomendadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proactividad y determinación							
7	Considera usted ser un personal con iniciativa clara para el logro de sus objetivos?	X		X		X		
8	¿Cree usted que cuenta con cualidades que conlleven un desempeño óptimo dentro de la empresa que labora?	X		X		X		
9	¿Considera usted que es una persona con fácil adaptabilidad a los cambios que surjan dentro de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Lima, 19 de abril del 2023.

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Roberto R. Burgos A. **DNI:** 21576727.

Especialidad del validador: Doctor en Administración.

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

***Nota*: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.**



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Emplea diversas estrategias para el logro eficiente de sus objetivos?	X		X		X		
2	¿Conoce usted de manera clara y exacta la misión y visión de la empresa?	X		X		X		
3	¿Cuenta usted con libre acceso a toda la información necesaria para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en las tareas	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
4	¿Cree usted que posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que ocupa?	X		X		X		
5	¿Posee la capacidad de atender todos los asuntos laborales bajo presión?	X		X		X		
6	¿Cumple usted de manera eficiente con las actividades y funciones encomendadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proactividad y determinación							
7	Considera usted ser un personal con iniciativa clara para el logro de sus objetivos?	X		X		X		
8	¿Cree usted que cuenta con cualidades que conlleven un desempeño óptimo dentro de la empresa que labora?	X		X		X		
9	¿Considera usted que es una persona con fácil adaptabilidad a los cambios que surjan dentro de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ ]** **Aplicable después de corregir [X]** **No aplicable [ ]**

Lima, 19 de abril del 2023.

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Eduardo Pino Ducharte **DNI:** 44027232

Especialidad del validador: Doctor en Administración

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

***Nota*: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.**



Firma del Experto Informante

Anexo G: Validación y confiabilidad de instrumentos

Alfa de Cronbach. (Es una forma de determinar la confiabilidad del instrumento de medición con una prueba modelo con 58 encuestas.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	58	100.0
	Excluido[a]	0	.0
	Total	58	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.805	18

SOLICITO: Autorización para el uso del nombre de la empresa y aplicación de encuesta.

Señor(a):
DIANA C. AMAPANQUI DOMÍNGUEZ
Jefe de operaciones
CMAC SULLANA S.A.

De:
AZURZA TAIPE LUZ MARISOL
SÁNCHEZ VIVANCO PAULA DEL CARMEN
Bachilleres en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Cañete

Presente:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted muy respetuosamente para solicitar autorización del uso del nombre de la empresa para la realización de un proyecto de tesis titulada Clima Organizacional y Productividad laboral. Esta autorización es uno de los requerimientos principales para la aprobación y sustentación de nuestro proyecto de investigación de tesis que nos servirá para la obtención de nuestro titulo profesional.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a nuestra solicitud.

Imperial, 17 de mayo del 2023

CajaSullana
Diana C. Amapanqui Domínguez
Supervisor de Operaciones

DIANA C. AMAPANQUI DOMÍNGUEZ
DNI: 70247137.

UNDC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488- Ley Modificatoria N°30515
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INFORME N°026-2023/UNDC/EPCO-JET

A : **Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte**
Director de la Unidad de Investigación de la FCEDE :

DE : **Dr. JORGE LAZARO FRANCO MEDINA - PRESIDENTE**
Dr. JULIO CESAR LUJAN MINAYA – SECCRETARIO
Dr. CESAR FAJARDO MAGALLANES - Vocal
Jurado Evaluador de Tesis - Escuela Profesional de Administración

ASUNTO : **Remito dictamen de tesis para optar el título profesional**

REFERENCIA : **DECRETO N° 065-2023-UIFCE/FCE/UNDC**

FECHA : **San Vicente de Cañete 31 de julio del 2023**

Es grato dirigirnos a usted para saludarle cordialmente, a la vez presentamos el informe sobre la revisión de la tesis para optar el título profesional, de las Bachilleres: **SANCHEZ VIVANCO PAULA DEL CARMEN y AZURZA TAIPE LUZ MARISOL**, en su tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CAJA MUNICIPAL DE SULLANA S.A. IMPERIAL, CAÑETE – 2023**. Que la tesis cumple con las normas APA y los aspectos que exigen el rigor científico de acuerdo al Reglamento aprobado por la UNDC para otorgar el Título Profesional en la Universidad Nacional de Cañete y las normas APA.

Se resuelve por parte de los 3 jurados examinadores APROBADO.	**Dar pase a sustentación.**

Como conclusión, se considera que la tesis se encuentra apto para ser sustentado ante este jurado.

Es todo cuanto se informa para fines y acciones pertinentes.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: FRANCO MEDINA JORGE LAZARO FIR 06134141 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/08/2023 12:51:28-0500

Dr. JORGE LAZARO FRANCO MEDINA
Presidente

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/07/2023 12:41:57-0500

Dr. JULIO CESAR LUJAN MINAYA
Secretario

Dr. CESAR FAJARDO MAGALLANES
Vocal
Jurado examinador

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: FAJARDO MAGALLANES CESAR EDGARDO FIR 25697163 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/07/2023 19:10:31-0500

Firmado digitalmente por: URIBE HERNANDEZ Yrene Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2023 16:16:40-0500

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°008

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "Clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023"

Cuyos autores son, Luz Marisol Azurza Taipe, identificado con DNI N° 73831852 y Paula del Carmen Sánchez Vivanco, identificado con DNI N° 72960641, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 5%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 22 de noviembre del 2023

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

Clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%	5%	2%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	LUZ MARISOL AZURZA TAIPE
Título del ejercicio:	TESIS POR SUSTENTAR
Título de la entrega:	Clima organizacional y la productividad laboral de los colab...
Nombre del archivo:	INFORME_FINAL_DE_TESIS_AZURZA_TAIPE_Y_SANCHEZ_VIVAN...
Tamaño del archivo:	2.2M
Total páginas:	78
Total de palabras:	15,147
Total de caracteres:	85,251
Fecha de entrega:	06-nov.-2023 12:10p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2219536437



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial – Cañete, 2023

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Azurza Taipe, Luz Marisol
ORCID: 0009-0007-9130-9088

Sánchez Vivanco, Paola del Carmen
ORCID: 0009-0008-0961-5771

ASESORA:

Dra. Yvone Cecilia Uribe Hernández
ORCID: 0000-0001-5993-9262

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 / Rev. 3 Fecha de Aprobación: 13-12-2022	Revisión: 03

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 16:00 p.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Jorge Lázaro Franco Medina
Secretario (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Vocal: Dr. Cesar Fajardo Magallanes

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial –Cañete, 2023"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Paula del Carmen Sánchez Vivanco** Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Uso de recursos audiovisuales			15			15
					Total	14

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de 14 (Catorce).

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
14	14	14

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 16:40 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes **Secretario** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Jorge Lázaro Franco Medina **Presidente** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Cesar Fajardo Magallanes **Vocal** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 / Rev. 3 Fecha de Aprobación: 13-12-2022	Revisión: 03

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 16:00 p.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Jorge Lázaro Franco Medina
Secretario (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Vocal: Dr. Cesar Fajardo Magallanes

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Caja Municipal Sullana de Imperial-Cañete 2023"**; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Bach. **Luz Marisol Azurza Taipe**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Uso de recursos audiovisuales		15				15
					Total	14

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de 14 (CATORCE)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
14	14	14

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 16:40 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes **Secretario** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Jorge Lázaro Franco Medina **Presidente** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Cesar Fajardo Magallanes **Vocal** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"